査読論文

但馬地域におけるリカレント教育の研究と実践

福嶋　幸太郎
兵庫県公立大学法人 芸術文化観光専門職大学

＜要旨＞

地方では少子高齢化が都市部以上に進行し、現時点では他律的かつ受動的要素が残る労働量の拡大は実現可能性が乏しい。本稿では、自律的かつ能動的要素が強い労働生産性の向上に着目し、地方でのリカレント教育の事前調査を行い、リカレント教育を企画運営し、以下の 4 点が判明した。

（1）地方ではフレックス・タイム導入事業者が少なく、受講者のみの参加意向に基づいてリカレント教育に参加する行動を取りにくい。（2）企業経営者が従業員へ受講参加を促すため、主催者はリカレント教育の趣旨を伝える企業訪問が重要となる。（3）地方でのリカレント教育を速く浸透させるには、企業単位での受講が効果的である。また、企業単位の教育訓練に、リカレント教育の組み込みも効果的である。（4）地方ではリモート環境の整備が十分でない企業が多く、対面開催のリカレント教育が中心となる。しかし、受講者同士の交流や意見交換、リカレント教育のクチコミでの広がりも期待できる。また、自動車での移動を考慮した会場設定が必要となる。

キーワード：リカレント教育、基盤産業と非基盤産業、地域乗数効果、地方経済

1　はじめに

JR の特急列車が停車する駅舎のみどりの窓口は無人化され、乗降客は少なく売店も廃止され、観光案内所だけがひっそりと運営されている。駅前には商業ビルがあるが、高齢者が店内のベンチに座り、買い物客は疎らにしか見られない。

駅前から伸びる、市役所や地方銀行の本店がある商店街[1)]の半分近くはシャッターが閉じられ、解体された店舗跡地は駐車場になっている。その上、商店街区画に新築住宅まで出現している。かつて、軍艦行進曲が流れていたパチンコ店は廃業し、今は静かになっている。

幹線道路沿いには、ナショナル・チェーンのレストランや家電量販店などが立ち並び、住民の自転車での移動は見られず、運転手一人の自動車が往来する。そして、その先は延々と田園地帯が広がっている。このような地方都市の風景は、国内どこにでも見られるのではないだろうか。

増田［2014b］が公表され、基礎自治体の半数の約 900 が消滅可能性都市[2)]とされ、国内に大きな反響を及ぼした。それから 8 年が経過し、総人口・生産年齢人口（15 ～ 64 歳）はどのように変化したのか、また地域経済の現状はどのようになっているのか、これらの課題を解決する方策はあるのだろうか。

2　リカレント教育

2.1　能力開発費支出の現状

田中［2016］では、少子高齢化に直面する日本経済において、高齢者・女性・外国人労働者に関する制度を変更せず、労働投入量を拡大することは困難である[3)]と述べている。

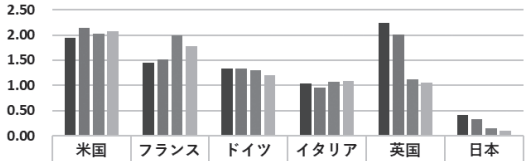
また、労働投入量の拡大には（1）高齢者の活用、（2）女性の活用、（3）外国人労働者の活用が必要であると一般的に指摘されている。労働投入量の拡大は、生産年齢人口の減少が進む地方の人手不足を解決する手段となり得る。そして、（1）～（3）の解決策は、国内で徐々にその環境整備が進められている。

具体的に、（1）は定年延長や定年退職者の再雇用制度が多くの企業で導入され、高齢者が働きやすい環境整備が進められている。（2）は所得税の配偶者特別控除や厚生年金制度の改正により、女性の社会進出が一層促進されている。（3）は外国人労働者の受入れ制度の見直しにより、その労働力確保が検討されている。

しかし、少子高齢化が都市部より激しく進行する地方では、生産年齢人口の減少割合が大きく、労働量の拡大は実現可能性が乏しい。経済活性化には、資本や労働の量的生産要素の引き上げと同時に、技術進歩や生産の効率化（全要素生産性:TFP）という質的要素の引き上げが必要である。

そこで、本稿では他律的かつ受動的要素が残る（1）～（3）の考察は割愛し、自律的かつ能動的要素が強い労働生産性の向上に着目することにした。図表 1 は、実質 GDP に占める能力開発費（研修費）[4] の各 5 年平均値の国際比較である。

図表 1：GDP に占める企業の能力開発費の国際比較



	米国	フランス	ドイツ	イタリア	英国	日本
1995～1999年	1.94	1.45	1.34	1.03	2.23	0.41
2000～2004年	2.13	1.51	1.34	0.95	2.01	0.33
2005～2009年	2.03	2.00	1.29	1.08	1.11	0.15
2010～2014年	2.08	1.78	1.20	1.09	1.06	0.10

■1995～1999年 ■2000～2004年 ■2005～2009年 ■2010～2014年

出所：厚生労働省［2018］, p. 89.

厚生労働省［2018］では、企業の能力開発費は、米国・フランス・ドイツ・イタリア・英国と比較し、1995 年以降日本は突出して低い水準であること、経年的にもさらに低下していること、労働者の人的資本は蓄積されずに労働生産性を阻害する要因となっていることの 3 点を指摘している。ただし、その後 2014 年を底に反転し、わずかに増加傾向にあるとも分析している[5]。

Japan as No.1 と世界中から賞賛された 1980 年代の日本経済では、OJT・Off-JT によって積極的な人的資本への蓄積が見られた。その後、1990 年代のバブル経済の崩壊、2008 年のリーマンショック、2011 年の東日本大震災を経て、日本企業は人的資本の蓄積を抑制してしまった。これが、失われた 30 年を誘発した原因のひとつではないか。また、これ以外に、労働流動性の低さ、投資・イノベーション・起業環境等の未整備などの原因も指摘されている。

内閣府［2022］でも、仕事に関する社会人教育への参加率を OECD 加盟国（38 か国）で比較すると、日本の勤務先費用負担がある学習への参加率は 28%で、OECD 平均の 34%を下回っている[6]。

さらに日本の社会人教育の整備状況は、OECD 加盟国と比べて、学習機会が時間・距離・費用面で制約を伴い、教育訓練の内容も市場ニーズに十分対応できていないと指摘されている。

2.2　リカレント教育の先行研究

瀧端［1994］、田中［2021］、佐藤［2021］、門田［2021］、砂原・金［2022］では、リカレント教育を最初に提唱したのはスウェーデンのパルメ文部相（1969 年）としており、1970 年代初頭に OECD が積極的に国際社会に普及させた[7]。一般的には、学校教育を終えて社会に出た後、個人のニーズに合わせて再び教育を受ける循環・反復（recurrent）型の生涯教育であると定義されている。

一方、守島［2021］では、リスキリングは職業能力の再開発・再教育を意味し、IT・DX など組織内で新たに必要となる業務に人材が順応するための教育と定義していて、リカレント教育の一部としてリスキリングが存在すると解すことができる。

田中［2016］[8] では、若年世代の労働力が少ない経済では、従来型高等教育だけでなく、中高年や女性を対象としたリカレント教育が経済成長の維持・促進のために必要であり、少子高齢化が進行する日本では急務の政策課題であると指摘している。

そして、村田［2019］[9] では、日本のリカレント教育は経済の影響を受け、また経済に影響を及ぼし、高等教育を代替する機能から補完する機能へと重点を移し、この高等教育補完型リカレント教育の拡大が、人的資本の蓄積を通じて経済成長に寄与し、少子高齢化社会の日本経済を維持・成長させると指摘している。

また、田中［2020］[10] でも、リカレント教育は労働者の雇用・所得の増加、人的資本の蓄積・経済成長の促進をもたらすと指摘している。

多くの先行研究から、少子高齢化が進む日本経済において、リカレント教育は極めて重要かつ不可欠なものである。しかし、実際にはリカレント教育は人口が集中する大都市圏で実施されており、生産年齢人口が大きく減少する地方ではリカレント教育の事例はほぼ見られない。

そもそも、リカレント教育の実施に伴う環境条件を勘案した時に、地方と大都市圏ではその実施方法が異なるのではないだろうか。具体的には、地方では既に総人口が大きく減少し、公共交通網が不便であるため、自動車での移動が一般的で、移動距離は長く、移動時間がかかる。そして、大企業は少なく、フレックス・タイムを採用する企業も少ない[11]。また、IT 関連など一部の業種を除いて、リモート・ワークの実施も少ない。これらのことから、大都市圏とは異なる地方のリカレント教育が求められているのではないだろうか。

3　但馬地域の人口動態と地域経済課題

3.1　但馬地域の人口動態

本稿では、まずはリカレント教育を実施する但馬（たじま）地域の人口動態と地域経済課題を明らかにし、リカレント教育を実施する背景や必要性を考察して行く。

701 年に持統天皇が大宝律令を制定して律令制度を確立した頃、日本海に面する兵庫県北部地域が但馬の国[12] に該当する。この但馬には、5 つの基礎自治体（豊岡市・養父市・朝来市・香美町・新温泉町）が存在する。そこで、総務省国勢調査が実施された直近 2020 年と、その 20 年前の 2000 年との総人口の比較を行った。

図表 2 から、2000 年から 2020 年の 20 年間で、日本の総人口は▲0.6%、兵庫県の総人口は▲1.5%と僅かな減少が見られる。一方、但馬地域の総人口は▲ 21.3%と大きく減少した。また図表 3 から、生産年齢人口は▲ 30.9%と、さらに大きく減少した。

図表 2：但馬地域の総人口減少率と国・県の構成比

単位：千人

	2000年		2020年		減少率
	総人口	但馬構成比	総人口	但馬構成比	
日本総人口	126,925	0.158%	126,146	0.125%	**-0.614%**
兵庫県総人口	5,550	3.618%	5,465	2.891%	**-1.532%**
但馬地域総人口	201		158		**-21.321%**

図表 3：但馬地域の総人口・生産年齢人口の減少率

単位：人

	2000年	2020年	減少率
総人口・A	200,803	157,989	**-21.3%**
生産年齢人口・B	118,314	81,775	**-30.9%**
B/A構成比	59%	52%	

出所：図表 2・3 とも総務省国勢調査を基に、著者作成[13]。

そして、20 年間で減少した総人口に占める、減少した生産年齢人口の割合は 85.3%[14] と、総人口減少の多くが生産年齢人口である。このように、地方で生じている総人口と生産年齢人口の急激かつ大きな減少を再認識する必要がある。

その結果、但馬地域の面積は兵庫県の 25.4%を占めるが[15]、2020 年時点で総人口は兵庫県のわずか 2.9%[16] となってしまった。

経済面では、但馬地域の第 3 次産業・サービス業は総人口の減少により、20 年間で約 21%の消費者需要を喪失した。また、生産年齢人口が約 31

%減少したことにより、全産業で人手不足が顕在化している可能性が高い。仮に人手不足が顕在化していないのなら、それは需要自体が縮小しており、さらに深刻な状況にある。

以上の事実から、但馬地域の総人口・生産年齢人口が同様の傾向で減少を続ければ、ナショナル・チェーンの外食産業・家電量販店など、サービス業・小売業の撤退が現実となり、同時に雇用も喪失する負のスパイラルに陥る。したがって、地方行政が適切な産業振興策と人口減少対策を実行しなければ、一層但馬地域の過疎化が進行する危機感を持つ必要がある。

3.2　行政別の人口動態

但馬地域の総人口・生産年齢人口の動態を行政別に分解すれば、それは一様ではないことが分かる。総人口では、20 年間で香美町▲ 31.0%・新温泉町▲ 28.4%・養父市▲ 26.5%と、但馬地域平均▲ 21.3%より大きく減少している。

図表 4：但馬地域の行政別人口変化

単位：人

単位：人	2000年			2020年			総人口減少率	生産年齢人口減少率
	総人口	生産年齢人口	構成比	総人口	生産年齢人口	構成比		
豊岡市	92,752	56,489	60.9%	77,489	41,395	53.4%	**-16.5%**	**-26.7%**
養父市	30,110	16,871	56.0%	22,129	10,926	**49.4%**	**-26.5%**	**-35.2%**
朝来市	36,069	20,993	58.2%	28,989	15,128	52.2%	**-19.6%**	**-27.9%**
香美町	23,271	13,299	57.1%	16,064	7,873	**49.0%**	**-31.0%**	**-40.8%**
新温泉町	18,601	10,662	57.3%	13,318	6,453	**48.5%**	**-28.4%**	**-39.5%**
但馬計	200,803	118,314	**58.9%**	157,989	81,775	**51.8%**	**-21.3%**	**-30.9%**

出所：総務省国勢調査を基に、著者作成。

一方、豊岡市は▲ 16.5%に止まっている。これは、豊岡市周辺の香美町・養父市・京丹後市・新温泉町などから、但馬地域の総人口の約半数を占める豊岡市へ、総人口の流入が見られる[17]からである。実際に、但馬地域に占める豊岡市の総人口構成比は、20 年間で 46.2%から 49.0%[18]へ 2.8 ポイント高まっている。

そして、2020 年には、但馬地域では総人口に占める生産年齢人口の構成比が 51.8%まで低下し、1 人の労働者が非就業の未成年者と高齢者 1 人を支える構造となった。なお、日本全体では 59.5%[19]で、但馬地域の少子高齢化の状況が 7.7 ポイント厳しいことが分かる。

生産年齢人口は、香美町▲ 40.8%・新温泉町▲ 39.5%・養父市▲ 35.2%と、但馬地域平均▲ 30.9%より大きく減少している。一方、豊岡市は▲ 26.7%と他の市町と比較して、やや減少幅が緩和されている。これは、但馬地域に占める豊岡市の生産年齢人口構成比が、20 年間で 47.7%から 50.6%[20]、2.9 ポイント高まったからである。

3.3　行政別の雇用者所得

但馬地域の 2018 年度の就業者 1 人当たりの雇用者所得（賃金と社会保障など雇用者負担・居住地基準）を見てみよう。

図表 5 から、朝来市 479 万円、養父市 426 万円、豊岡市 380 万円、香美町 351 万円、新温泉町 342 万円の順となった。また、但馬地域の各行政では、全国 522 万円、兵庫県 513 万円、同規模人口都市平均（5 ～ 10 万人都市 525 万円・1 ～ 5 万人都市 496 万円）の雇用者所得を全て下回る低い水準であった。

ところが、その他所得の財産移転（地方交付税）・企業所得・財産所得（利子・配当・家賃など）を加算すると、夜間人口 1 人当たり所得、つまり地域住民が 1 年に平均して得る所得は 415 ～

図表 5：就業者雇用所得と夜間人口所得

単位：百万円	**就業者1人当たり雇用者所得_居住地**	夜間人口1人当たり雇用者所得A	夜間人口1人当たりその他所得B	夜間人口1人当たり所得 C＝A＋B
豊岡市	③ **3.80**	1.86	2.30	④ 4.15
養父市	② **4.26**	1.91	2.69	② 4.60
朝来市	① **4.79**	2.23	2.54	① 4.77
香美町	④ **3.51**	1.66	2.88	③ 4.53
新温泉町	⑤ **3.42**	1.63	2.52	④ 4.15
全国	**5.22**	2.38	2.01	4.40
兵庫県	**5.13**	2.25	1.87	4.13
人口5～10万人都市	**5.25**	2.46	1.72	4.18
人口1～5万人都市	**4.96**	2.36	1.91	4.27

出所：2018 年度版環境省地域経済循環分析プログラムによって、著者が行政別別に算出して作成した。①～⑤は但馬地域内の順位である。

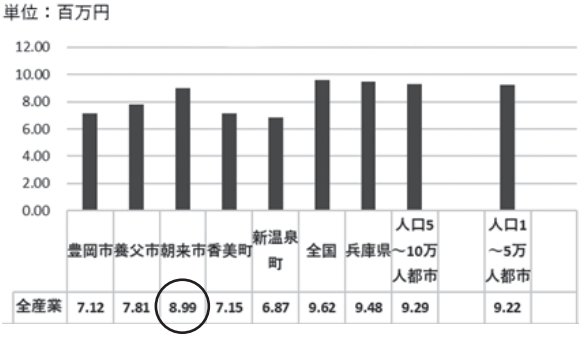
477 万円となり、全国 440 万円、兵庫県 413 万円、同規模人口都市平均（5 ～ 10 万人都市 418 万円・1 ～ 5 万人都市 427 万円）と比較して、遜色のない水準となった。

このことから、但馬地域の雇用者所得は、全国・兵庫県・同規模人口都市と比較してかなり低いが、地方交付税・企業所得・財産所得を加算すれば、全国水準並み、ないしはやや上回る水準であることが分かった。

3.4　産業別の行政別付加価値額

就業者の雇用所得の源泉となる但馬地域の産業別付加価値額は、どのようになっているのか。全産業、各産業別に見てみよう。

図表 6：但馬地域の従業者 1 人当たり全産業付加価値額（労働生産性）

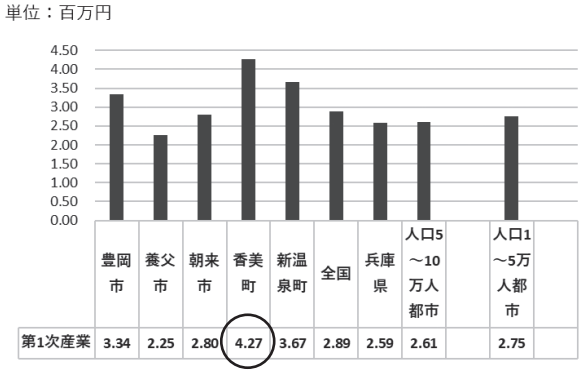


但馬地域の全産業の従業者 1 人当たりの付加価値額（労働生産性）では、朝来市の 899 万円が最も高いが、全国（962 万円）・兵庫県（948 万円）・同規模都市平均（922 万円）を下回っている。一方、新温泉町の 687 万円が最も低い。

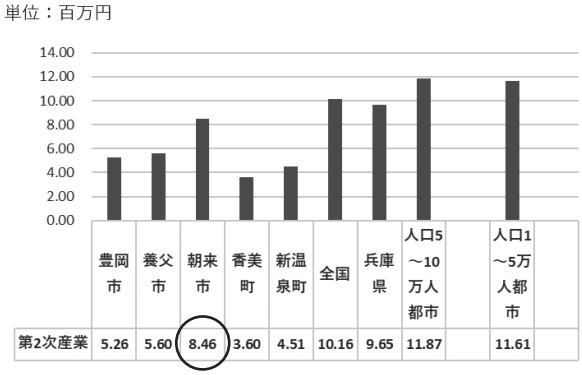
第 1 次産業では、香美町の 427 万円が最も高く、全国（289 万円）・兵庫県（259 万円）・同規模都市平均（275 万円）を大きく上回っている。一方、農業特区[21] に指定されている養父市の 225 万円が最も低く、全国・兵庫県・同規模都市平均を下回っている。

第 2 次産業では、朝来市の 846 万円が最も高いが、全国（1016 万円）・兵庫県（965 万円）・同規模都市平均（1161 万円）を下回っている。一方、香美町の 360 万円が最も低い。

図表 7：但馬地域の従業者 1 人当たり第 1 次産業付加価値額（労働生産性）



図表 8：但馬地域の従業者 1 人当たり第 2 次産業付加価値額（労働生産性）



第 3 次産業では、朝来市の 981 万円が最も高く、全国（976 万円）・兵庫県（959 万円）・同規模都市平均（853 万円）を上回っている。一方、豊岡市の 822 万円が最も低く、全国・兵庫県・同規模都市平均を下回っていることが分かった。

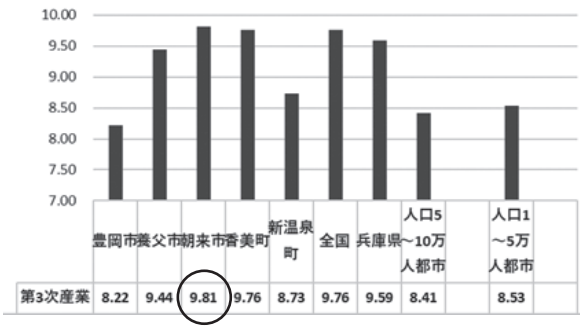
図表 5 で示された但馬地域の就業者雇用所得が全国・兵庫県・同規模都市平均より低いのは、従業者 1 人当たりの全産業付加価値額（労働生産性）が低いことに起因している。特に但馬地域では、総人口の 49%を占める豊岡市の雇用者所得が 380 万円と低く、顕著にその傾向が見られる。

一方で、朝来市の雇用者所得が 479 万円と最も高いのは、従業者 1 人当たりの全産業付加価値額（労働生産性）が 899 万円と最も高いことに起因しており、論理的整合性がある。

以上の分析から、地方行政が地域経済を活性化させるには、基盤産業となる製造業・農林水産

図表 9：但馬地域の従業者 1 人当たり第 3 次産業付加価値額（労働生産性）

単位：百万円



出所：図表 6 ～ 9 は、2018 年度版環境省地域経済循環分析プログラムによって、著者が但馬地域の各行政別に算出して作成した。

業によって地域外の資金を流入させ、地域内の非基盤産業となるサービス業によって地域内の資金を循環させる、地域乗数効果を高める産業構造へ転換させることが必要である。

そのために、地勢的影響があり、付加価値額が相対的に低い農林水産業よりも、製造業の振興を優先し、地域外から製造業を誘致する工夫と努力が必要ではないか。なぜなら、製造業が地域外からの資金流入を高めて、サービス業によって地域内の資金を循環させる地域乗数効果を高めることに繋がる。そして、地域の付加価値額を上昇させ、雇用者所得を向上させ、地域経済を活性化できるからである。

このようにして、雇用を創出して、20 ～ 39 歳の女性の大都市圏への流出を食い止め、子育て世代が安心して地方に定住し、総人口減少を抑制する地方行政の戦略を確立し、具体的施策を着実に実行すべきではないだろうか。

4　地方版リカレント教育

4.1　地方版リカレント教育の市場調査

2.1 の通り、経済の活性化には資本や労働という量的生産要素の引き上げと同時に、技術進歩や生産の効率化（全要素生産性：TFP）という質的要素の引き上げが必要である。しかし、生産年齢人口が激減している地方では、労働の質的要素の引き上げが喫緊の課題である。そして、その具体的方策が地方版リカレント教育である。しかし、日本のリカレント教育の学習機会には制約があり、その内容も市場ニーズに十分対応できていない。

そこで、著者は但馬地域の 6 つの商工団体[22)]の協力を得て、地方版リカレント教育の市場調査を実施し、学習機会がどの程度の制約を伴っているのか、教育訓練の内容が市場ニーズに合致しているのかを調査して、地方版リカレント教育のプログラム企画を進めることにした。

調査実施時期は 2022 年 6 月 13 日～ 7 月 9 日で、調査対象者は但馬地域の 6 つの商工団体に所属する企業経営者とした。WEB アンケート調査票を google form で制作し、当該団体から調査協力依頼の QR コード付き文書を郵送、ないしは団体ごとの Line を通じて市場調査を実施した。

QR コード付き文書を、当該団体の会報に挟み込む方法を採った場合の回答率が極めて低く、単独での文書郵送は回答率が高かった。そして、Line の回答率が文書と比べて高かった。

調査対象者総数は約 2,300 人・回答数 59 人・回答率 2.6%、QR コード付き文書・会報挟み込みを除外した場合、調査対象者数は 800 人・回答数 59 人・回答率 7.4%となった[23)]。

回答者の属性は Q1 で表示する。Q1（2）職場住所は、豊岡市 46%、新温泉町 31%、朝来市 19%、養父市 3%、その他 1%となった。Q1（3）経営者の性別は、男性 81%、女性 19%となった。Q1（4）年齢は、50 歳代 34%、40 歳代 27%、60 歳代 25%、30 歳代 7%、70 歳代以上 7%の順となった。

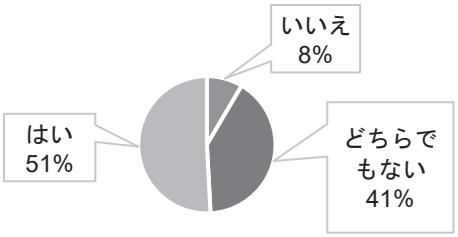
Q1（5）業種は、サービス業 35%、製造業 22%、建設業 14%、小売業 10%、卸売業 8%、電気・ガス 3%、金融・保険業 2%、運輸・通信業 2%などとなった。

Q2 では、開講候補 17 講座の名称と簡単な説明を提示し、参加希望講座を 5 つ回答してもらった。人気の高い講座から、（1）コミュニケーション能力養成 51%、（2）マーケティング 49%、（3）人的資源管理 48%、（4）IT・DX46%、（5）経営戦

略 42%、（6）財務管理・ビジネス会計 37%、（7）経営管理と組織 32%、（8）SDGs32%、（9）製品開発と生産管理 27%、（10）ビジネスプラン作成 27%、（11）英語会話基礎 27%、（12）資金調達 15%、（13）観光ホスピタリティ 14%、（14）ユニバーサル・ツーリズム 12%、（15）社会学入門 9%などの順となった[24)]。

Q3 では、経営者自身が受講希望か否かを質問した。結果は図表 10 の通り、経営者自身の参加意向も強いことが分かった。

図表 10：経営者受講意向



Q4 では、Q3 の理由を質問した。「機会が合えば参加したい」「インプット不足なので参加したい」「人生常に学びが必要」「スキルアップしたい」「新知識を習得したい」「キャッチアップしたい」「経営者教育を受けたい」「興味があり勉強したい」などの積極的意見が多い一方で、「必要性を感じない」「興味がない」「独学で勉強するから不要」などの消極的な意見もあった。

Q5 では、社員にリカレント教育を受けさせたいかと質問した。結果は図表 11 の通り、社員にリカレント教育を受けさせたいと、どちらでもないが拮抗した。これは、今まで回答者がリカレント教育を受講する機会が少なかったことを反映している可能性がある。

Q6 では、Q5 の理由を質問した。「積極的に PR する」「経営層の学びが必要」「常に学び続けて欲しい」「社員の能力開発につなげたい」「管理者に不可欠な知識」「キャリアアップにつながる」「世代交代に必要」「経営の知識を身に着けてもらいたい」「ビジネススキルを高めて欲しい」「人材育成に役立てたい」「事業の可能性が広がる」との積極的意見がある一方で、「自主的に学ぶ社員がいない」「社員が高齢である」「研修時間が取れない」「実務に直結しないと理解できない」との消極的意見があった。

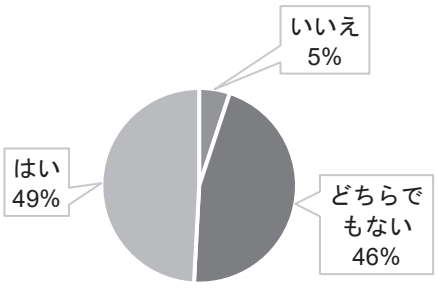
Q7 では、リカレント教育でどのような項目を重視するのか、3 つ回答してもらった。受講時間帯 86%、受講曜日 78%、受講料 78%、職場（上司・同僚・部下）の理解 27%、受講会場までの到着時間 24%、駐車スペース 7%となった。

Q8 では、90 分 / 回の受講料はいくら以下なら良いかと質問した。3 千円以下 42%、5 千円以下 32%、無料 12%、2 千円以下 10%、千円以下 2%、5 千円以上 2%となった。教養講座に比べて、受講料は高く設定できることが分かった。

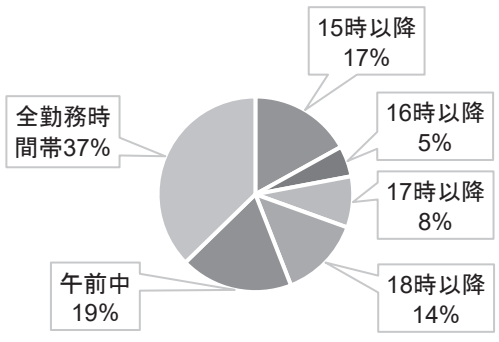
Q9 では、受講希望曜日を質問した。結果は、平日の受講希望が強いことが分かった。Q10 では、Q9 で平日と回答した方に、希望受講時間帯を質問した。結果は図表 12 の通り、平日の勤務時間帯に受講希望が強いことが分かった。

Q13 では、平日受講の場合に職場の理解は得られるのかを質問した。はい 59%、いいえ 5%、分からない 36%となった。

図表 11：経営者の社員受講意向



図表 12：希望受講時間帯



Q9 ～ 13 から、平日の勤務時間帯にリカレント教育を受講し、職場の理解も得られること、多くが自動車で移動することなど、大都市圏では見られない、地方版リカレント教育に対する経営者の意向が分かった。

Q14 では、リカレント教育全般の要望・意見を自由記入で質問した。「大学を身近な存在にしてもらいたい」「ぜひ開講して欲しい」「受講による職場離脱の影響はあるが社員の成長につながるので良い」「参加型の研修を希望する」「リモートも考慮してはどうか」「社員の働き甲斐や意識改革ができる教育を希望する」などの回答があった。

4.2　但馬ストーク・アカデミーの概要[25)]

市場調査を基に、リカレント教育の企画書を完成させた。主なコンセプトは、（1）但馬地域在住・勤務のビジネス・パーソンに対して、リカレント教育を提供する。（2）企業経営者の要望の高い、ビジネスに役に立つ知見を提供し、有為な人材育成を目指す。（3）但馬地域の市町・経済団体・金融機関など 14 団体からの後援[26)]を獲得し、オール但馬で支援するリカレント教育を目指すとした。

実施時期は 2022 年 9 月 13 日～ 30 日、実施場所は所属大学、対面で自動車での来校を可能[27)]とした。そして、1 講座を 90 分 3 回として、1 講座の受講料を 3 千円と設定し、期間内に 30 コマを予定した。その上で、3 人以上の受講申込がないと開講しない停止条件も付した。そして、市場調査等によって、開講予定講座は 17 講座から受講希望の多い 10 講座に絞り込んだ。

受講受付は、全て WEB とメールで実施した。これに加えて、豊岡市内の主要な企業 30 社を訪問し[28)]、企業経営者へリカレント教育の必要性を訴えて社員及び経営者の受講を促した。

その結果、受講申込者は延べ 219 人[29)]となった。うち、訪問先企業からの受講者数は延べ 156 人、構成比 71%となった。実際の受講者数は、延べ 215 人（出席率 98%）と受講意欲は非常に強いこと、地方版リカレント教育では個別企業訪問[30)]が必要不可欠な募集活動であることが分かった。

なお、実受講者数 215 人の内訳は、受講者数の多い順に、マーケティング（39）、職場で活かせるコミュニケーション能力（28）、経営管理と組織（27）、人的資源管理（27）、経営戦略（25）、製品開発と生産管理（21）、財務管理とビジネス会計（16）、ビジネスプラン作成（13）、資金調達のいろは（11）、IT・DX（8）の順となった。

4.3　受講後アンケート調査

10 講座（90 分・3 回）ごとに受講終了後、受講者にアンケート調査票（紙）への回答を依頼した。受講者の属性 8 問（Q1）と受講講座の内容 12 問（Q2）、合計 20 の質問を設定した。実受講者数 215 人、アンケート調査回答数 189 人、回答率 88%であった。

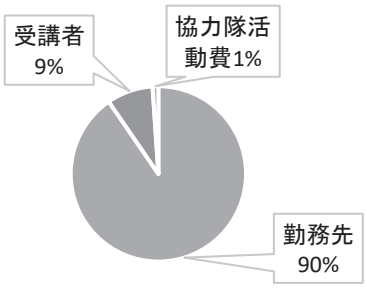
Q1-1 受講者は男性 79%・女性 21%、Q1-2 年齢は 40 歳代 31%・30 歳代 30%・50 歳代 20%・20 歳代 13%などとなった。Q1-3 勤務先住所は、会場から距離が比較的近い豊岡市が 85%と大勢を占めた。その他、養父市 6%・香美町 5%と豊岡市の隣接市町が続いた。

Q1-4 最終学歴は、大学 60%・高校 24%・専門学校 7%・短大 6%・大学院修士 2%となった。そして、Q1-5 ビジネスの従事有無では、96%が従事していた。Q1-6 職階は、企業の従業員と経営者・管理者で 95%と大勢を占めた。

Q1-7 講座の認知経路は、社内関係者からの紹介が 67%・大学関係者からの紹介 13%・商工会議所等からの紹介 10%・市町の広報紙を見て 4%・チラシを見て 2%・HP 等 2%となった。Q1-8 受講料の負担は、図表 13 の通りとなった。

Q1-7・8 から、企業経営者が大学関係者・商工会議所等から講座の存在を認知し、企業内で従業員に参加を働きかけたことが受講者の参加契機となったと考えられる。著者と職員が訪問した 30 社からの参加者数が受講者数の 71%を占める事実

図表 13：受講料負担



が、これを裏付けている。その結果、受講料負担は、勤務先が 90%であったことと論理的整合性がある。

Q2-2 受講理由は、受講者に課題意識があった 75%・社内関係者の薦め 23%となっていて、ビジネス・パーソンらしい結果となった。Q2-3 新たな気づきの有無は、大いにあった 61%・少しあった 36%と、97%が新たな気づきがあったと回答した。

Q2-4 どのような気づきかを質問したところ、「対面で学ぶ環境のほうが学ぶ効率が高まる」「経営学は結果論と思っていたが、理論の使い方を教わって考え方が変わった」「知識習得に加えて、他企業の実態や考え方を共有できた」など、対面方式ならではの利点を評価する意見があった。

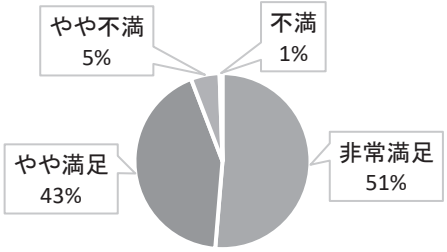
Q2-5 講座難易度は、ちょうど良い 47%・やや難しい 36%・非常に難しい 13%・やや易しい 4%となり、学びには良いバランスとなった。

Q2-6 講座満足度は、図表 14 の通りとなり、満足が 94%と想定以上の高い評価であった。

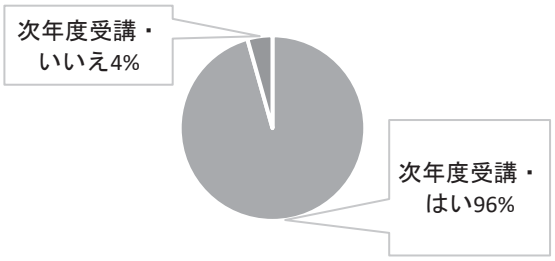
そして、Q2-8 次年度受講意向では図表 15 の通りで、受講者の 96%が次年度のリカレント教育の受講を希望している。

Q2-9 駐車場を 93%が利用しており、学舎駐車場の利用が 67%・駅前駐車場（徒歩 6 分）33%

図表 14：受講満足度



図表 15：次年度受講意向



となった。地方都市では車の利用について、十分な配慮が必要であることを裏付けている。

Q2-12 講座全般について、「もっと早く、たくさん受講したかった。学びの機会をもらって、ありがたい」「講座が細分化されて、自分に合う講座を選べた」「このような機会は貴重、ぜひ継続を希望する。大学に親近感を得られる」「大学での学び直しが、こんな近くでできて嬉しい」「他の参加者の方とコミュニケーションが取れたのが良かった」などの意見があった。

4.4　地方でのリカレント教育の相違点

2.2 で示した「リカレント教育の実施に伴う環境条件を勘案した時に、地方と大都市圏ではその実施方法が異なるのではないだろうか」が、本稿の問題提起であった。

但馬ストーク・アカデミーの市場調査・企画運営・受講後のアンケート調査から、次の 4 点が判明した。

1 点目は、地方ではフレックス・タイム導入事業者が少ないため、受講者のみの参加意向に基づいてリカレント教育に参加するという行動を取りにくい。そのため、リカレント教育の主催者は、企業経営者や管理者が従業員へ受講参加を促す行動を取ってもらう必要性がある。その結果、受講に賛同した企業経営者は、勤務時間帯に受講することに躊躇がない。そして、主催者は平日の勤務時間帯に講座開催が可能である。

2 点目は、企業経営者や管理者にこの行動を取ってもらうためには、企業経営者への告知と趣旨の理解、従業員の受講の賛同が不可欠である。そのために、リカレント教育の目的と趣旨を伝える

企業訪問が重要となる。著者と職員が訪問した30社からの参加者数が受講者数の71%を占める事実が、これを裏付けている。

3点目は地方でリカレント教育を速く浸透させるには、企業単位での受講が効果的であるため、企業単位での教育訓練にリカレント教育の組み込みを賛同してもらうことが効果的である。実際に、著者と職員が訪問した30社から企業単位で5～20人の受講申込をもらった事例が多く存在する。

4点目は、地方では現時点でリモート環境の整備が十分でない企業が多く、対面でのリカレント教育が中心となる。そして、対面での教育は受講者同士の交流や意見交換、リカレント教育自体のクチコミでの広がりが期待できる。また、主催者はその実施にあたり、自動車での移動を考慮した会場設定が必要となる。

5　おわりに

地方版リカレント教育の実施にあたり、事前の市場調査を踏まえて企画運営を実施し、延べ215人の受講者を受入れ、90分・3回・10講座（30コマ）の運用を終えた。そして、受講者アンケート調査結果から、高い評価をもらった。

地方都市では総人口・生産年齢人口が大きく減少し、労働生産性を高めるには大都市圏以上にリカレント教育の必要性や重要度が高い。そして、地方版リカレント教育の企画運営は、大都市圏のそれと異なることを本稿で明らかにすることができた。

但馬地域でのリカレント教育は講座満足度94%、次年度受講意向96%と評価は高く、神戸新聞などにも取り上げられ、順調なスタートが切れた。教育は継続が不可欠である。即効性は期待できない。今後もこれを十分意識して、リカレント教育の運営に臨む必要がある。

最後に、著者の受講者募集活動に同行し、かつ大変貴重なアドバイスをいただいた所属大学の三宅徹氏（豊岡市職員）、講座運営と朝来市の製造業の情報を提供いただいた宮田夏喜氏（朝来市職員）に、厚く御礼申し上げます。

注

1）JR豊岡駅前の豊岡駅通（大開通）商店街を記述している。1916年駅前東道路沿い800mに店舗が立地し始め、但馬地域最大の商店街と言われている。新アーケードが設置された2005年には、病院・銀行を含む144店舗が存在したが、17年後の2022年現在99店舗（▲31%）まで減少し、区画単位で見れば、約半数は廃業している。廃業店舗跡は、駐車場や住宅にも転換されていて、実際に住居用として使用されている区画も多い。店舗数等は、2022年9月当該商店街組合森垣和重理事へのインタビュー調査に基づく。

2）日本創成会議は、将来人口推計に際して20～39歳までの人口の約3割が大都市に流出することを前提としている。消滅可能性都市は、20～39歳の女性の数が2010年から40年にかけて50%以下に減少する自治体である。この年代の女性が子どもの大半を産んでいて、次世代の人口を左右するとしている。

3）田中［2016］, p. 6.

4）企業内外の研修費用等を示すOff-JTの額で、OJTは含まない。

5）厚生労働省［2018］, pp. 89–90.

6）内閣府［2022］, p. 180.

7）砂原・金［2022］, pp. 50–51. では、1973年にOECD教育革新センターのRecurrent Education：A Strategy for Lifelong Learningにより、国際的に広まったと述べている。リカレント教育の類型には、学校教育と職業教育と結びつける教育補完型と、学校教育の結果を平等にする教育代替型の2つのタイプが存在する。日本ではOECDの報告を受け、1979年に文部省第11回中央教育審議会で生涯教育と呼ばれた。

8）田中［2016］, p. 13.

9）村田［2019］, p. 60.

10）田中［2020］, p. 51.

11）厚生労働省［2021b］, p. 8.：第8表（フレックスタイム採用企業割合）、全企業では6.5%（2020年は6.1%）企業規模1,000人以上28.7%、300～999人15.6%、100～299人8.7%、30～99人4.1%。小規模企業が多数を占める地方都市では、フレックス・タイムを採用する企業は極めて少ない。

12）現在の兵庫県には、北から但馬・丹波・播磨・摂津・淡路の5国があった。

13）2000年と2020年の数値を比較するため、2000年の数値は合併前の市町の数値を積算した。2005年4月、豊岡市・城崎町・竹野町・日高町・出石町・但東町が豊岡市に合併した。2004年4月、八鹿町・養父町・大屋町・関宮町が合併し養父市となった。2005年4月、生野町・和田山町・山東町・朝来町が合併し朝来市となった。2005年4月、香住町・美方町・村岡町が合併し香美町となった。2005年10月、浜坂町・温泉町が合併し新温泉町となった。

14）（118,314-81,775）人÷（200,803-157,989）人×100＝85.3%

15）但馬地域の面積は2,133.3km^2、兵庫県の面積は8,396 km^{2}で、但馬地域の面積は兵庫県の約1/4。

16）158千人÷5,465千人×100＝2.9%

17）豊岡市［2020］, p. 13.によれば、2010～2015年の流入は本文の通り。流出は京都、大阪、神戸、姫路、福知山、明石の順となっている。

18）92,752÷200,803×100＝46.2%、77,489÷157,989×100＝49.0%

19）日本の2020年の生産年齢人口は75,087千人、総人口は126,146千人で、構成比は59.5%である。

20）56,489÷118,314×100＝47.7%、41,395÷81,775×100＝50.6%

21）農地法の規制を緩和し、農地を取得しやすい環境整備、農業法人の役員要件緩和、企業の農地取得などの特例が認められている。

22）（1）豊岡商工会議所、（2）豊岡市商工会、（3）養父市商工会、（4）朝来市商工会、（5）香美町商工会、(6)新温泉町商工会の経済団体。

23）調査対象と調査協力連絡方法：（1）議員80人へはQRコード付き文書を郵送、（2）会員約1,500人へはQRコード付き文書を会報へ挟み込み、（3）Line会員485人、（4）Line会員155人、(5) Line会員80人、調査対象合計約2,300人、回答数59人、回答率2.6%。（2）を対象から除外した場合、対象合計800人・回答数59人・回答率7.4%となる。

24）この調査結果から、講師の手配可能性、特別希望講座、実施可能講座数などを検討し、10講座を開講した。

25）著者は、このリカレント教育講座を「但馬ストーク・アカデミー（Tajima Stork Academy）」と命名し、市場調査・プログラム企画・受講者募集活動・運営・担当講座の講義・受講者アンケート調査などを担当した。命名には、但馬を象徴する天然記念物コウノトリ（stork）のように、ビジネス界で羽ばたいてもらいたいとの意味を込めた。

26）豊岡商工会議所、豊岡市商工会、養父市商工会、朝来市商工会、香美町商工会、新温泉町商工会、日本政策金融公庫、但馬銀行、但馬信用金庫、豊岡市、養父市、朝来市、香美町、新温泉町の14団体の後援を獲得した。

27）受講者の駐車意向を確認し、大学駐車場･豊岡市営豊岡駅前駐車場に必要数を確保した。

28）㈱西村屋、中田工芸㈱、㈱由利、但馬信用金庫、㈱但馬銀行、フミオ工業㈱、東海バネ工業㈱、豊岡市商工会、㈱メイワパック、㈱オフテクス、ワタキ自動車㈱、㈱ウノフク、平野㈱、ニデック大豊機工㈱、㈱川嶋建設、㈱東豊精工、㈱ウィックなど。

29）受講者が複数講座を受講することがあるため、受講者数は延べでカウントした。職場で活かせるコミュニケーション能力とIT･DXは、教室や貸出可能PCの台数など講座運営の制約から、受講申込締切り日前に申込受付を中止した。

30）個別企業訪問以外に、6 つの経済団体を通じた会報挟み込みチラシの配布（8 千部）・Line での連絡、所属大学の HP、但馬地域の各行政別に住民広報紙の掲載などに告知を実施した。

参考文献

アンドリュー・スコット，リンダ・グラットン（池村千秋・訳）［2021］『LIFE SHIFT2：100 年時代の行動戦略』東洋経済新報社

上島康弘［2013］「賃金格差と人的資本――持続的成長のための条件」『日本労働研究雑誌』第 634 号

小田利勝「地方中核都市における大学の生涯教育機能と住民の生涯学習行動」『1992 年度第 27 回日本都市計画学会学術研究論文集』

片山善博［2015］『片山善博の自治体自立塾』日本経済新聞出版社

門田良明［2021］「社会人インタビューから考察するリカレント教育とキャリア」『福岡大学商学論叢』第 66 巻第 2・3 号，pp. 531–552.

厚生労働省［2018］「平成 30 年版労働経済の分析――働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について――」

厚生労働省［2021a］『令和 3 年版 労働経済白書――新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼした影響――』

厚生労働省［2021b］「令和 3 年就労条件総合調査の概況」

佐藤厚［2021］「日本ではなぜリカレント教育が普及しないのか？――日本とスウェーデンの比較から――」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』第 18 号，pp. 107–146.

人生 100 年時代構想会議［2018］「人づくり革命基本構想」

砂原雅夫・金珉智［2022］「リカレント教育の歴史的変遷及び日本経済に与える影響について――高等教育機関を中心に――」『教育経済学研究』第 1 号

瀧端真理子［1994］「スウェーデンにおけるリカレント教育提唱の背景と目的」『教育・社会・文化：研究紀要』第 1 号，pp. 67–87.

田中茉莉子［2016］「リカレント教育を通じた人材の活躍強化」『日経研月報』第 462 号，pp. 6–13.

田中茉莉子［2017］「リカレント教育を通じた人的資本の蓄積」『経済分析（内閣府経済社会総合研究所）』第 196 号

田中茉莉子［2020］「リカレント教育の経済への影響」『日本労働研究雑誌』第 721 号

田中茉莉子［2021］「ウィズコロナ・ポストコロナ時代のリカレント教育」『日経研月報』第 512 号，pp. 10–17.

豊岡市［2020］「豊岡人口ビジョン」p. 13.

内閣府［2018］「平成 30 年度年次経済財政報告――白書：今、Society5.0 の経済――」

内閣府［2022］「令和 4 年度年次経済財政報告――人への投資を原動力とする成長と分配の好循環実現へ――」

原ひろみ［2007］「日本企業の能力開発――70 年代前半～ 2000 年代前半の経験から」『日本労働研究雑誌』第 563 号

福士正博［2004］「地域内乗数効果概念の可能性―― NEF の活動から」『生活協同組合研究』第 343 号、pp. 19–24.

福嶋幸太郎［2016］「地方創生に資する地域経済活性化方策」『関西ベンチャー学会誌』第 8 号，pp. 40–51.

増田寛也［2014a］「人口減少問題について」財政制度等審議会財政制度分科会

増田寛也［2014b］「地域消滅時代を見据えた今後の国土交通戦略のあり方について」国土交通政策研究所

村田治［2019］「人的資本と労働生産性――わが国に関する実証研究のサーベイを中心に――」『経済学論究』第 73 巻第 3 号，pp. 105–142.

守島基博［2021］「人事管理の変化とその影響」『日本労働研究雑誌』第 729 号

B.Jones［1985］，Adults on the Campus: Recurrent

education and Widened Admission to Higher Education in Sweden, *Manchester Monographs*, The Centre for Adult and Higher Education, University of Manchester.

Drucker, P. [2012] *Management challenges for the 21st century*. Routledge.